

Проф Др. Војо Беловски & Проф.Др.Андон Мајхошев



ТРУДОВО ПРАВО



Штип, 2017 година

Војо Беловски & Андон Мајхошев

ТРУДОВО ПРАВО

Проф. д-р Војо Беловски & Проф. д-р Андон Мајхошев

ТРУДОВО ПРАВО

Рецензенти: Проф. д-р. Јадранка Денкова & Проф. Проф. д-р. Зоран Михалоски

Лектор: Проф. д-р. Толе Белчев

Дизајн на корица и компјутерска подготовка:
М-р Јовица Беловски

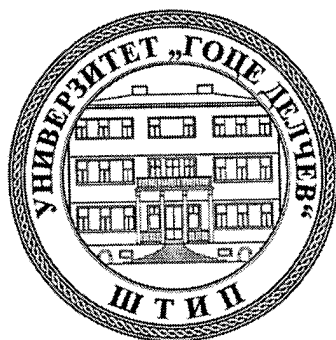
Издавач:
Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип (Arial 11, regular)

Објавено во е-библиотека:
<https://e-lib.ugd.edu.mk>

CIP - Каталогизација во публикација
(Arial 9, Regular)

УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП

ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ



Проф. д-р Војо Беловски & Проф. д-р Андон Мајхошев

ТРУДОВО ПРАВО

Штип, 2017 година

ПРЕДГОВОР

Трудовото право како гранка на правото е една од фундаменталните правни дисциплини. Некои автори оваа правна дисциплина уште ја нарекуваат наука за работните односи, бидејќи во најголема мера таа ги проучува правните норми, начела, принципи и институти кои се однесуваат на трудот и работниот однос. Денес, Трудовото право има големо значење во системот на правни дисциплини и правниот систем на секоја држава, бидејќи трудот (работниот однос) е основата на секоја држава, без разлика на степенот на општествено економскиот развој на истата.

Денес во академската средина генерално преовладуваат два основни пристапи во изучувањето на овој предмет. Едниот пристап се однесува на изучување на трудовото право во потесна смисла (само работните односи) и вториот пристап е проучување на трудовото право во поширока смисла на зборот, каде освен работните односи се изучуваат и правата на социјално осигурување.

Нашиот пристап во изучувањето на овој предмет е во потесна смисла на зборот, бидејќи постои посебен предмет во кој се изучуваат правата на социјалното осигурување.

Целта и смислата на овој труд е на студентите да им ги приближиме и појасниме најважните правни институти и институции на трудовото право. Во тој контекст, трудот е концептиран, така што, на едноставен начин да им ги приближиме интегрално сите конкретните одредби од Законот за работните односи и другите прописи од ова област кои се однесуваат на правата, обврските и одговорностите на работникот и работодавачот кои се уредени со повеќе закони, подзаконски акти и колективни договори.

Трудот содржи повеќе поглавја кои систематски се разработени и поврзани по логичен редослед. Така, во почетокот се содржани општите прашања на трудовото право. Најпрво ги разгледуваме предметот, содржината, дефиницијата, субјектите, карактеристиките на трудовото право, значењето, називите, односот на трудовото право со другите правни дисциплини, развојот, изворите на трудовото право (меѓународни, регионални, национални, хетерономни, автономни) и др.

Во трудот респектабилно место зазема и развојот, улогата, значењето на Меѓународната организација на трудот (МОТ), која е креатор и релевантен контролор во имплементацијата на меѓународните стандарди на трудот. Во таа насока, дадени се и најважните меѓународни конвенции и препораки на МОТ како извори на трудовото право, како и препознавање на разликата на правната природа помеѓу конвенциите и препораките, а исто така должно внимание е посветено и на организационата структура на МОТ.

Исто така, во трудот посебно внимание е посветено на работните односи. Ова поглавје започнува со определување на поимот работен однос, елементите на работниот однос, начелата на работниот однос, субјектите и др. Во тие рамки, посебен акцент е ставен на дискриминацијата во сферата на работните односи, вознемирувањето на работното место (мобинг).

Нераскинлив дел на работниот однос е и договорот за вработување, кој му дава правна димензија на истиот. Во ова поглавје се посветува значајно внимание на поимот, содржината и видовите на договорот за вработување. Во тие рамки, се разгледуваат начините на засновање на работниот однос, како и начините на престанокот на важноста на договорот за вработување.

Посебни поглавја се посветени на платите и надоместоците од плата, работното време, паузите, отсуствата и одморите, безбедноста и здравјето при работа, посебната заштита на посебни категории на вработени (жената,

работниците под 18 години возраст, инвалидите, повозрасните работници), како и остварувањето на правата, обврските и одговорностите од работен однос.

Колективното преговарање, односно колективните договори, како автономен извор на трудовото право, исто така, се предмет на разгледување во трудот. Ова поглавје започнува со поимното определување на колективниот договор, дефиницијата, теориите за правната природа, предметот, содржината на колективните договори, субјектите, правната рамка (меѓународна, регионална и национална), институционалната рамка, моделите на преставување, репрезентативноста и постапката за стекнување на репрезентативен статус на синдикатите и здруженијата на работодавачите и др.

Економско социјалниот совет, како трипартитно тело, кое има исклучиво советодавно-консултативна функција, исто така, има свое значајно место во поновата историја на трудовото право, па затоа му посветивме доволен простор студентите да се запознаат и со надлежностите и значењето на ова тело.

Познато е дека работните односи по својата природа се конфликтни, кои предизвикуваат колективни и индивидуални спорови: штрајкови и разни други видови на работнички незадоволства. Едно поглавје е посветено и на штрајкот, правото на штрајк и начинот на негово организирање.

Природно продолжение на претходното поглавје, секако е проблематиката која е поврзана со мирното решавање на индивидуалните и колективните работни спорови.

Потоа следува поглавјето кое се однесува на инспекцискиот надзор во областа на трудот како нераскинлив дел на предметот трудово право.

Овој учебник во текот на наредниот период ќе се надградува, во зависност од динамиката на законските измени во ова област и хармонизацијата и унификацијата со правото на Европската унија и меѓународното право.

Сметаме дека овој труд, во потполност одговара на современите европски универзитетски стандарди и на новите наставни планови и програми кои се воведени на Факултетот за правни науки-Штип.

Во времето на подготвувањето на овој труд, постојано се наметнуваше прашањето за структурата и обемот на трудот од аспект на програмска содржина на предметот. Како автори оценивме дека содржината е сеопфатна, кореспондира со програмата и соодветно е прилагодена за потребите на студентите.

Во овој труд се вградени сите измени и дополнувања на Законот за работните односи, заклучно со денот на издавањето. Бидејќи нема совршен труд, за авторот ќе биде посебно задоволство да му се укаже со добронамерни конкретни сугестии, предлози и забелешки, а сето тоа, со цел за негово доградување и усовршување при негово (евентуално) наредно продолжено издание.

Ова обраќање да го завршиме со следната мисла на проф. Ален Супиот од универзитетот во Нант: *„ниту едно човечко битие не е доволно само на се беси. Потребата од спротивниот пол и потребата од работа се двете заповеди врз кои се заснова целата човечка цивилизација, затоа што тие ја задолжуваат секоја индивидуа да стапи во врска со другите под покровителство на еден заеднички закон.*

Во најпрецизна смисла на зборот, трудовото право е она кое ги регулира размената на трудот за парите“¹.

Од авторите

¹ Ален Супиот, што знам, Трудово право, април 2010, Парис. Издавач; Арс Ламина ДОО, Скопје, стр. 7 и 12.

СОДРЖИНА	
ПРЕДГОВОР.....	7
ПРВ ДЕЛ	
1. ПРЕДМЕТ, СОДРЖИНА, ДЕФИНИЦИЈА, СУБЈЕКТИ И КАРАКТЕРИСТИКИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО.....	15
1.1. Предмет на трудовото право.....	15
1.2. Содржина на трудовото право.....	16
1.3. Дефиниција на трудовото право.....	17
1.4. Субјекти на трудовото право.....	19
1.5. Карактеристики на трудовото право.....	20
2. МЕСТО, ЗНАЧЕЊЕ, НАЗИВ И ОДНОСОТ НА ТРУДОВОТО ПРАВО СО ДРУГИТЕ ПРАВНИ ДИСЦИПЛИНИ.....	22
2.1. Место на трудовото право во правниот систем.....	22
2.2. Значењето на трудовото право.....	23
2.3. Назив на трудовото право.....	23
2.4. Односот на трудовото право со другите правни дисциплини.....	25
3. РАЗВОЈОТ НА ТРУДОВОТО ПРАВО И ЗАКОНОДАВСТВО.....	28
3.1. Развој на трудовото право низ историјата.....	28
3.2. Развој на трудовото право и законодавство во Македонија и Република Македонија.....	32
4. ИЗВОРИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО.....	36
4.1. Поим и видови на извори на трудовото право.....	36
4.2. Домашни извори на трудовото право.....	37
5. МЕЃУНАРОДНИ ИЗВОРИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО.....	40
5.1. Европското право како извор на трудовото право.....	42
5.2. Меѓународна организација на трудот (МОТ).....	43
5.2.1. Меѓународна конференција на трудот.....	47
5.2.2. Административен совет.....	49
5.2.3. Меѓународно биро (канцеларија) на трудот.....	49
5.2.4. Комисии, Комитети и Регионални конференции на МОТ.....	50
ВТОР ДЕЛ	
1. РАБОТНИТЕ ОДНОСИ.....	51
1.1. ВОВЕД.....	51
1.2. Создавање и РАЗВОЈ НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ.....	53
1.3. Работниот однос како нов општествен однос.....	55
2. ПОИМ И ЕЛЕМЕНТИ НА РАБОТНИОТ ОДНОС.....	56
2.1. Поим на работниот однос.....	57
2.2. Елементи на работниот однос.....	58
3. ОСНОВНИ НАЧЕЛА НА РАБОТНИОТ ОДНОС.....	60
3.1. Начело на договорно засновање на работниот однос.....	60
3.2. Начело на единственост на работниот однос.....	60
3.3. Начело на право на работа.....	61
3.4. Начело на доброволност.....	62
3.5. Начело на еднаквост и рамноправност.....	62
3.6. Начело за наградување, заработувачка – плата.....	62
3.7. Начело на лична одговорност.....	62
3.8. Начело на безбедност и здравје при работа и на правата на работниците.....	62
3.9. Начело на организирање на работниците и работодавачите.....	63

3.10. Начело на недискриминација-забрана на дискриминацијата.....	64
3.10.1. Директна и индиректна дискриминација.....	70
3.10.2. Исклучоци од забрана на дискриминација.....	73
3.10.3. Вознемирување и полово вознемирување.....	77
3.10.4. Психичко вознемирување на работното место (мобинг).....	77
3.10.5. Надомест на штета за дискриминација и товар на докажување.....	80
4. СУБЈЕКТИ НА РАБОТНИОТ ОДНОС.....	85
5. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС.....	86
5.1. Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос.....	86
5.2. Страни на договорот за вработување.....	90
5.3. Услови за склучување на договорот за вработување.....	91
5.4. Договорна слобода.....	94
6. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ.....	95
6.1. Начин на обезбедување на потребата од работници.....	95
6.2. Права и обврски на работодавачот (<i>во врска со обезбедувањето на потребата од работници</i>).....	97
6.3. Права и обврски на кандидатот (при склучување на договорот за вработување).....	98
6.4. Содржина на договорот за вработување.....	99
7. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ.....	102
8. ЗАКОНСКА ЗАБРАНА НА КОНКУРЕНТСКО ДЕЈСТВУВАЊЕ И ДОГОВОРНА ЗАБРАНА НА КОНКУРЕНТСКО ДЕЈСТВУВАЊЕ.....	105
8.1. Конкурентска забрана - законска забрана на конкурентското дејствување.....	105
8.2. Конкурентска клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување.....	106
9. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ.....	108
10. ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС – ВИДОВИ НА ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ.....	111
10.1. Договор за вработување на неопределено време.....	111
10.2. Договор за вработување на определено време.....	112
10.3. Договор за вработување (работен однос) со пробна работа.....	115
10.4. Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос).....	117
10.5. Волонтерски стаж и волонтерство.....	121
10.6. Договор за вработување со неполно работно време.....	123
10.7. Двоен работен однос - договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи.....	124
10.8. Дополнително работење.....	125
10.9. Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот.....	126
10.9.1. Лично или семејно извршување на работите.....	128
10.9.2. Заштита на животната средина.....	129
10.10. Договор за вработување на куќни помошници.....	129
11. ДИРЕКТОРОТ И РАБОТНИОТ ОДНОС.....	130
12. НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ.....	132
12.1. Престанување на важноста на договорот за вработување на определено време - со изминување на времето за кое што бил склучен.....	133
12.2. Престанување на важноста на договорот за вработување поради смрт на работникот или работодавачот (физичко лице).....	133

3.10. Начело на недискриминација-забрана на дискриминацијата.....	64
3.10.1. Директна и индиректна дискриминација.....	70
3.10.2. Исклучоци од забрана на дискриминација.....	73
3.10.3. Вознемирување и полово вознемирување.....	77
3.10.4. Психичко вознемирување на работното место (мобинг).....	77
3.10.5. Надомест на штета за дискриминација и товар на докажување.....	80
4. СУБЈЕКТИ НА РАБОТНИОТ ОДНОС.....	85
5. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС.....	86
5.1. Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос.....	86
5.2. Страни на договорот за вработување.....	90
5.3. Услови за склучување на договорот за вработување.....	91
5.4. Договорна слобода.....	94
6. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ.....	95
6.1. Начин на обезбедување на потребата од работници.....	95
6.2. Права и обврски на работодавачот <i>(во врска со обезбедувањето на потребата од работници)</i>	97
6.3. Права и обврски на кандидатот (при склучување на договорот за вработување).....	98
6.4. Содржина на договорот за вработување.....	99
7. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ.....	102
8. ЗАКОНСКА ЗАБРАНА НА КОНКУРЕНТСКО ДЕЈСТВУВАЊЕ И ДОГОВОРНА ЗАБРАНА НА КОНКУРЕНТСКО ДЕЈСТВУВАЊЕ.....	105
8.1. Конкурентска забрана - законска забрана на конкурентското дејствување.....	105
8.2. Конкурентска клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување.....	106
9. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ.....	108
10. ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС – ВИДОВИ НА ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ.....	111
10.1. Договор за вработување на неопределено време.....	111
10.2. Договор за вработување на определено време.....	112
10.3. Договор за вработување (работен однос) со пробна работа.....	115
10.4. Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос).....	117
10.5. Волонтерски стаж и волонтерство.....	121
10.6. Договор за вработување со неполно работно време.....	123
10.7. Двоен работен однос - договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи.....	124
10.8. Дополнително работење.....	125
10.9. Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот.....	126
10.9.1. Лично или семејно извршување на работите.....	128
10.9.2. Заштита на животната средина.....	129
10.10. Договор за вработување на куќни помошници.....	129
11. ДИРЕКТОРОТ И РАБОТНИОТ ОДНОС.....	130
12. НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ.....	132
12.1. Престанување на важноста на договорот за вработување на определено време - со изминување на времето за кое што бил склучен.....	133
12.2. Престанување на важноста на договорот за вработување поради смрт на работникот или работодавачот (физичко лице).....	133

12.3. Престанување на важноста на договорот за вработување поради поведување постапка за престанок на работодавачот.....	133
12.4. Раскинување на договорот за вработување со спогодба.....	134
12.5 .Престанување на важноста на договорот за вработување со отказ даден од страна на работникот.....	135
12.6. Престанување на важноста на договорот за вработување со отказ даден од страна на работодавачот.....	136
12.6.1. Откажување на договорот за вработување од лични причини од страна на работодавачот.....	138
12.6.2. Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причини на вина).....	141
12.6.3 Отказ на договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини (деловни причини).....	144
12.7. Престанок на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда.....	151
12.8. Престанок на важноста на договорот за вработување во други случаи утврдени со закон.....	153
12.8.1. Престанок на важноста на договорот за вработување поради утврдена трајна неспособност за работа.....	153
12.8.2. Прекин на договорот за вработување поради возраст на работникот.....	154
12.8.3. Отказ од страна на работодавачот.....	154
13. ОТСТРАНУВАЊЕ ОД РАБОТА ОД КАЈ РАБОТОДАВАЧОТ ДО ДОНЕСУВАЊЕ НА ОДЛУКА ЗА ОТКАЗ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ.....	156
14. ИЗМЕНА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И ПОНУДА НА НОВ ПРОМЕНЕТ ДОГОВОР ПРЕД ОТКАЗ.....	158
15. ПАРИЧНА КАЗНА, ОТКАЗНИ РОКОВИ И ПРИГОВОРИ ПРОТИВ ОДЛУКИТЕ НА РАБОТОДАВАЧОТ И ЗАСТАРЕНОСТ.....	160
15.1. Парична казна.....	160
15.2. Отказни рокови.....	163
15.3.1. Приговор на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или за отстранување од кај работодавачот.....	164
15.3.2. Приговор против одлука за откажување на договорот за вработување со отказан рок.....	165
15.4. Застареност.....	165
16. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА.....	167
16.1. Поим на РАБОТЕН ОДНОС И ПЛАЌАЊЕТО НА РАБОТАТА.....	167
16.2. Терминолошко појаснување.....	168
16.3. Меѓународни инструменти за уредување на платата.....	170
16.4. Платата во македонското законодавство.....	173
16.4.1. Основната плата.....	173
16.4.2. Разлика меѓу најниската и минимална (загарантирана) плата.....	175
16.4.3. Еднакво плаќање на мажи и на жени.....	176
16.4.4. Други законски решенија во врска со плаќањето на работа.....	177
16.4.5. Надоместоци на плата.....	180
16.4.6. Надоместување на трошоците поврзани со работата.....	182
16.4.7. Останати видови на надоместоци.....	185
16.4.8. Застарување на побарувањата од работен однос.....	185

17. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА ОД РАБОТЕН ОДНОС И ПРЕКРШОЧНА И КРИВИЧНА ОДГОВОРНОСТ НА РАБОТОДАВАЧОТ ЗА ШТЕТИ ПРИЧИНЕТИ НА РАБОТНИКОТ И НА ТРЕТИ ЛИЦА.....	186
17.1. Одговорност на работникот за штета причинета на работодавачот.....	189
17.2. Одговорност на работодавачот за штета причинета на работникот.....	193
17.3. Прекршочна и кривична одговорност на работодавачот за штети причинети на работникот и на трети лица.....	195
18. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС.....	198
18.1. Остварување на правата кај работодавачот.....	198
18.2. Судска заштита.....	202
18.2.1. Извршување на судски одлуки.....	205
19. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ.....	206
19.1. Начела на мирното решавање на работните споровите.....	214
19.2. Постапка за мирно решавање на работните спорови.....	215
19.3. Надоместок за помирувач, односно арбитер.....	216
19.4. Избор на помирувачи и арбитри.....	217
19.5. Колективен работен спор.....	219
19.5.1. Учество на помирувачот во процесот на колективното договарање.....	219
19.5.2. Учество на помирувачот во спорови во дејностите од општ интерес.....	219
19.5.3. Индивидуален работен спор.....	221
19.5.4. Постапка пред арбитерот.....	221
ТРЕД ДЕЛ	
1. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС И НИВНА ПОЛОЖБА	
1. 1. Работно време, паузи и одмори.....	222
1.1.1. Работно време.....	222
1.1.2. Поделба на работното време.....	222
1.1.3. Работно време според времетраењето.....	223
1.1.4. Работно време според времето во кое се остварува.....	225
1.2. Одмори.....	226
2. Отсуства.....	228
3. Мирување на работниот однос.....	230
4. Обврска за вршење на друга работа поради исклучителни околности (природни и други несреќи).....	230
5. Образование на работниците.....	230
5.1. Право на платено отсуство од работа заради образование.....	231
6. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА.....	231
6.1. Основни начела за безбедност и здравје при работа.....	232
6.2. Безбедноста и здравјето при работа во актите на ООН.....	233
6.3. Безбедноста и здравјето при работа во актите на МОТ.....	233
6.4. Безбедноста и здравјето при работа во актите на ЕУ и Советот на Европа.....	234
6.5. Безбедност и здравје при работа во РМ.....	236
7. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ОДРЕДЕНИ КАТЕГОРИИ РАБОТНИЦИ.....	241
7.1. Посебна заштита на жените.....	241
7.2. Посебна заштита на работници под 18 години возраст.....	244
7.3. Посебна заштита на инвалиди со право на професионална рехабилитација.....	245
7.4. Посебна заштита на повозрасни работници.....	245

ЧЕТВРТИ ДЕЛ	
1. КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ	246
Вовед	246
1.1. Поим и суштина на преговарањето	246
1.2. Поим и дефиниција на колективното преговарање	248
1.3. Теории за правната природа на колективните преговори	250
1.4. Историски развој на колективното преговарање	251
1.4.1. Колективното преговарање во либерализмот	252
1.4.2. Колективно преговарање во монополистичкиот капитализам	253
1.4.3. Технократски реформиран капитализам (државен капитализам)	254
2. ПРАВНА РАМКА НА КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ	255
2.1. Меѓународно - правна рамка на колективното преговарање	255
2.1.1. Меѓународно-правни инструменти на МОТ	255
2.1.2. Меѓународно-правни инструменти на ООН	259
2.1.3. Правни инструменти на Советот на Европа и ЕУ	261
3. КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	263
3.1. Правна и институционална рамка	263
3.1.1. Правна рамка	263
3.1.2. Институции кои се важни за колективното преговарање	265
4. СУБЈЕКТИ НА КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ	268
4.1. Државата (Владата)	268
5. АСОЦИЈАЦИИ НА РАБОТНИЦИТЕ И РАБОТОДАВАЧИТЕ	269
5.1 Синдикат	269
5.1.1. Поим, дефиниција за синдикатот и принципи на организирање на синдикатот	269
5.1.2. Право на организирање на работниците и работодавачите	270
5.1.3. Право на синдикално организирање во РМ	272
5.1.4. Синдикален претставник	273
5.1.5. Модели на претставување на синдикатот	274
5.1.6. Репрезентативноста во Република Македонија	275
5.1.7. Репрезентативност на синдикатот	275
5.2. Асоцијација на работодавачи	277
5.2.1. Стопански комори	277
5.2.2. Здруженија на работодавачи	278
5.2.3. Репрезентативност на здруженијата на работодавачите	279
5.2.4. Орган надлежен за утврдување на репрезентативноста	281
5.2.5. Постапка за утврдување на репрезентативност	281
6. КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ	282
6.1. Поим и видови на колективни договори во РМ	282
6.2. Значење на колективните договори	284
7. ТРИПАРТИЗАМ И ЕКОНОМСКО СОЦИЈАЛЕН СОВЕТ	287
7.1. Поим и суштина на трипартизмот	287
7.2. Развој на трипартизмот и Економско-социјалниот совет	288
7.3. Меѓународно уредување на трипартизмот (Економско-социјалниот совет)	289
8. ЕКОНОМСКО СОЦИЈАЛЕН СОВЕТ НА Р. МАКЕДОНИЈА	289
8.1. Состав на Советот	291
8.2. Органи и тела на Советот	291

9. ПРАВО НА ШТРАЈК	292
9.1. Право на штрајк во меѓународното право.....	292
9.2. Право на штрајк во законодавството на РМ.....	293
10. ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР ВО ОБЛАСТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ И ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ СПОРЕД ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ	296
10.1. Инспекциски надзор.....	296
10.2. Прекршочни одредби.....	303
ЛИТЕРАТУРА	307
БИОГРАФСКИ ПОДАТОЦИ	311

ПРВ ДЕЛ

1. ПРЕДМЕТ, СОДРЖИНА, ДЕФИНИЦИЈА, СУБЈЕКТИ И КАРАКТЕРИСТИКИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО

1.1. Предмет на трудовото право

Трудовото право е релативно нова, млада правна дисциплина и неговото постоење се бележи за период од едно столетие.² Неговиот развој и подем се манифестираат како на субјектите на кои се однесуваат неговите принципи и норми, така и на односите што ги уредува, особено на неговиот предмет.

Трудовото право, како гранка на правото и правна наука е во перманентна експанзија. Во современото општество, трудовото право, на почетокот, ги опфаќаше само индустриските работници, а денеска тоа, со правните норми кои ги уредува, принципи и начела ги опфаќа сите вработени лица, во една држава, без оглед на тоа што работат и за кои дејности засноваат работен однос (јавен и приватен сектор и странци како вработени лица). Прописите од областа на трудовото право се применуваат како на вработените и работодавачите во приватниот сектор (стопанството), така и во нестопанските дејности.

Важноста на трудовото право се огледа и во фактот што тоа ја регулира положбата, правата и обврските, животните и работните услови на најмногубројното население во една држава, а тоа се вработените, уредувајќи ги на тој начин и егзистенционалните прашања на нивниот секојдневен живот.

Што се однесува до предметот на трудовото право, помеѓу теоретичарите од ова област, неспорно е дека „тоа е самостојна правна гранка која има свој посебен предмет на проучување, а тоа се *работните односи*, односно односите што се воспоставуваат во областа на трудот.

Значи, предмет на изучување на трудовото право е, пред се, *трудот*,³ чија основа, е *работниот однос*, што се воспоставува меѓу работникот, кој го отстапува (изнајмува) својот труд (работни активности), за да може да обезбеди средства за лична и семејна егзистенција и сопствениците на средствата за работа (капиталот) - работодавачите.⁴

Иако работните односи кои настануваат во областа на трудот се основен предмет на трудовото право, сепак секој труд не преставува предмет на трудовото право. Предмет на оваа гранка на правниот систем претставува само трудот на кого му е *основ работниот однос*.

² Во текот на 19 век Трудовото право се однесуваше на заштитата на децата и жените и на посебна заштита на одредени категории работници кои поради болест, старост, инвалидност беа опфатени. Денешното трудово право ги опфаќа скоро сите вработени во едно општество (една држава).

³ „Секој труд од една страна е *потрошок на човековата работна сила во физиолошка смисла* и во ова својство на еднаков човечки или апстрактен човечки труд, ја создава вредноста на стоката. Од друга страна, секој труд е потрошок на човековата работна сила во посебна *целесообразна форма*, а во ова својство на конкретен полезен труд тој произведува употребни вредности“. Karl Marks, Капитал, Мисла, Скопје, 1975, стр.53.

„Употребувањето на работната сила е самиот труд. Купецот на работната сила ја троши со тоа што нејзиниот продавач ја пушта да работи за купецот“.

„Под работна сила, или способност за труд разбираам целокупност на физичките и духовните способности што постојат во телесноста, во живата личност на човекот и што ги става тој во движење секојпат, кога произведува употребни вредности од било кој вид“. Karl Marks, Капитал, Мисла, Скопје, 1975, страна 163 и 154.

⁴ „Работниот однос“ е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот. (Закон за работните односи, член 5, став 1, т. 1 - Службен весник на РМ бр. 62/05.

Во трудово - правната теорија не постои несогласување дека како предмет на трудовото право се работно-правните односи. Несогласувањето се однесува на прашањето дали проблематиката на *социјалното осигурување* треба да претставува предмет на трудовото право или не. Повеќето автори, во предметот и содржината на трудовото право ја вклучуваат и проблематиката на социјалното осигурување во случај на болест, повреда при работа, старост и смрт. Како аргументи за таквата своја определба го наведуваат фактот дека правото на социјално осигурување е едно од основните права од работен однос и дека тоа во најголем дел ги опфаќа лицата во работен однос (и оние кои биле во работен однос, пример, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност, пензиско - инвалидското осигурување).

Според други автори, предметот на трудовото право треба да се ограничи само на проблематиката на работните односи, а материјата на социјалното осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност) да се инкорпорира во *системот на социјалната политика*. За ова како аргумент се наведува фактот што додека лицата од работен однос покрај правата по основ на работа ги имаат и правата од социјалното осигурување, додека лицата кои не се во работен однос ги имаат сите права од социјалното осигурување, но ги немаат правата од работен однос. Овие автори најчесто зборуваат за *трудово и социјално право*, сакајќи да укажат дека било кој од овие термини да се употребува е претесен за да го изрази предметот и содржината на трудовото право.

Искуствата во определувањето на предметот и содржината на трудовото право во современиот свет јасно ја изразува тенденцијата на *одвојување* на социјалното осигурување од трудовото право. Таквата тенденција се аргументира со фактот дека модерната и современата политика на социјалното осигурување и обезбедување се повеќе излегува од традиционалните рамки на заштита само на оние лица кои се во работен однос.⁵

1.2. Содржина на трудовото право

Трудовото право во основа ги опфаќа следните прашања кои ја сочинуваат *неговата содржина*, што всушност претставува и предмет на проучување на трудовото право:

- ❖ Работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување, односно правата и обврските што настануваат при засновањето на работниот однос и во текот на работата;
- ❖ Забраната на директна и индиректна дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот;
- ❖ Вознемирување и полово вознемирување како дискриминација (мобинг);
- ❖ Договорот за вработување како единствен правен основ за засновање на работен однос, правата и обврските на страните при склучување на договорот за вработување, неговата содржина и видови на договори за вработување;
- ❖ Обврски на работникот во врска со вршење на работата, обврски на работодавачот;
- ❖ Приправнички стаж, волонтерски стаж и пробна работа;
- ❖ Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работникот и работодавачот;
- ❖ Плаќањето на работата;

⁵ Авторот сака да укаже дека, и да се прифати првото становиште, скоро да е невозможно материјата за социјалното осигурување солидно да се обработи со оглед на фактот што предметот Трудово право (како и другите предмети) е семестрален и фондот на часови е ограничен.

- ❖ Работното време, паузи, одмори и отсуства;
- ❖ Надомест на штета, односно одговорноста на работниците за штета и одговорноста на работодавачот за обесштетување на работникот;
- ❖ Посебната заштита на жената, заштита на работниците кои не наполниле 18 години возраст, заштита на инвалиди и посебна заштита на повозрасни работници;
- ❖ Остварување и заштита на правата, обврските и одговорностите од работниот однос;
- ❖ Во прилог на заокружувањето на предметот и содржината на трудовото право да ги наведеме и прашањата за мирно решавање на индивидуалните и колективните спорови, асоцијации на работници и работодавачи, односно синдикати и здруженија на работодавачи, колективното договарање, штрајкот, економско-социјалниот совет и инспекцискиот надзор во областа на работните односи.
- ❖ Како дел од содржината на трудовото право неизбежно се наметнува и прашањето за изворите на трудовото право, а посебно треба да се потенцира улогата и значењето на Меѓународната организација на трудот (МОТ) и нејзината организациона структура и надлежност;
- ❖ Повеќето автори, во предметот и содржината на трудовото право ја вклучуваат и проблематиката на социјалното осигурување, (социјалното право или социјалното законодавство).

Нормите и институтите на трудовото право се менувале во текот на историјата во согласност со развојот на општеството, промените на општествените системи, а во рамките на иста држава, спрема степенот на внатрешното уредување и економскиот развој. Така, во самиот почеток на својот развој, трудовото право било *дел на граѓанското право* и поради тоа, наемните работни односи во почетокот на XIX век биле вклучени во облигационо-договорните односи и како такви, влегле во граѓанските законици. Во средината на XIX век, под притисок на работничката класа, а со цел за подобрување на неподносливите услови на работа и животот, државата најпрво донела многу ограничено и по обем на заштита и по кругот на лицата кои ги опфаќало, заштитно трудово законодавство (Англија, Германија и Франција). На крајот на XIX век и во почетокот на XX век, со појавата на работничките синдикати, а со тоа и со колективните договори, интервенцијата на државата во областа на трудот и работните односи била сè поголема, особено по Првата светска војна, што од друга страна, имало сè поголемо влијание на еманципацијата на прописите од областа на работата и работните односи од граѓанското право. За ова најмногу придонела Меѓународната организација на трудот (МОТ), така што во одделни држави сите прописи кои ги уредувале прашањата од работата и работните односи, се кодифицирале во посебни закони (Франција, Австрија, Холандија, Италија, Германија, САД и сл.).⁶

1.3. Дефиниција на трудовото право

Дефинирањето на секоја гранка на правото е обид да се *проникне во суштината* на една правна дисциплина што преставува голем предизвик и ризик, а тој ризик е уште поголем и понеизвесен кога се прави обид за дефинирање на релативно нова правна дисциплина. Од друга страна, се работи за правна гранка која се наоѓа во експанзија како на национални, така и во меѓународни рамки.

⁶ За ова види повеќе: Aleksić, Ž., Antonijević, Z., et al, *Pravni leksikon*, Savremena administracija, Beograd, 1970, стр. 951

Најпрво, трудовото право се дефинира во неговото *објективно значење* – што би значело дека трудовото право е *збир на правни прописи* со кои се уредува положбата на лицата кои вршат определена работа или определено занимање за определена плата.⁷

Трудовото право во своето *субјективно значење* претставува *збир на овластувања и права на поединци и група поединци*, со што се дава приоритетно значење на поимот-труд.

При дефинирањето на поимот на трудовото право, во трудово-правната теорија, секогаш се поаѓа од предметот и содржината на оваа правна дисциплина. Со оглед на фактот дека предметот на трудовото право, всушност, е *човековиот труд*, оттука и потребата од утврдување на елементите на неговото конкретно создавање. Човековиот труд е слободен индивидуален труд, односно труд на слободните луѓе. Тој истовремено е и несамостоен, односно зависен труд. Токму од овие две стојалишта, најмногу се одразува и целата идеологизација на самата дефиниција на трудовото право, која, кај некои теоретичари и автори е различна во зависност од степенот на развојот на општествено-економските односи и услови во која се прават обиди да се дефинира трудовото право.

Да наведеме уште некои обиди за дефинирање на трудовото право кои датираат од многу одамна:

Некои автори⁸, трудовото право го дефинираат како збир на правни прописи кои ги уредуваат односите што се воспоставуваат при извршување на некоја работа за сметка на друг, што всушност значи дека трудовото право го проучува и уредува потчинетиот, зависен труд.

Други, дефиницијата на трудовото право ја поистоветуваат со односот меѓу работникот и работодавецот, при што трудовото право претставува збир на правни прописи кои се применуваат на колективните и индивидуалните работни односи, односно кои се воспоставуваат меѓу приватниот работодавец и оние кои работат под негов надзор.

Во други дефиниции кај други автори, се забележува поистоветување на поимот на трудовото право со неговата содржина при што, тоа, како правна гранка, ги опфаќа севкупните закони и принципи кои се однесуваат на определени прашања што ја сочинуваат неговата содржина (како што се меѓусебните односи на работникот и работодавецот, односите меѓу државата со работодавецот и работниците) и сето тоа, значи, дека трудовото право треба да ги предвиди на пример, работното време, одморите, инспекцијата на трудот, заштитата, како и колективните договори.

Понатаму, дека трудовото право претставува збир на прописи што ја уредуваат експлоатацијата на човековиот труд во услови на капиталистичкиот начин на производство, потоа инструментите на борбата на работниците против таа експлоатација и ограничувањата на нивната експлоатација, што се резултат на таа борба.

И покрај постоењето на мноштво дефиниции на поимот на трудовото право, сепак, кај сите нив постои една заедничка карактеристика. Сите тие дефиниции, во согласност со постојното работно законодавство, трудовото право го сведуваат на *наемни работни односи* на работниците и работодавците, како и на институциите во врска со тие односи, неопфаќајќи ги работните односи на јавните службеници.

⁷ Kaskel, *Arbeitsresht*, 1928, стр. 31

⁸ Повеќе за ова види: Старова, Г., *Трудово право и работни односи, теорија и законодавство*, Просветно дело АД, Скопје, 2003, стр.9-13.

Врз основа на претходното, можеме да формулираме една општа дефиниција за трудовото право, според која: *тоа е правна дисциплина која ги опфаќа севкупните правни правила (норми), со кои се уредуваат работно-правните односи, институциите и правните односи, кои се во непосредна врска со засновањето, остварувањето и раскинувањето на работните односи, како и мерките на посебната заштита и социјалното осигурување, кои општествената заедница им ги гарантира на лицата од работен однос.*

Во поширока смисла, трудовото право е правна гранка која ги опфаќа сите институти кои се предвидени и уредени со трудовото законодавство, како и сите оние чинители кои посредно и непосредно се однесуваат на работните односи.

Во потесна смисла, трудовото право ги опфаќа исклучиво само оние начела и норми кои се однесуваат на утврдување и остварување на правата, обврските и одговорностите на работата и во врска со работата.

Едноставно речено, трудовото право преставува збир на правни начела и правни правила со кои се уредуваат работните односи, како договорни односи меѓу работниците и работодавачите.⁹

1.4. Субјекти на трудовото право

Во врска со дефинирањето на субјектите на трудовото право се наметнува прашањето за односот на релацијата со субјектите на работниот однос, бидејќи во прв поглед, колку и да постои идентичност, сепак треба да се прави разлика меѓу субјектите на трудовото право и оние на работните односи. Таа разлика е значајна и првенствено произлегува од положбата на субјектите во работниот однос и субјектите во трудовото право. Имено, субјектите во работниот однос се носители на правата и обврските кои произлегуваат од тој однос, а субјектите на трудовото право се оние чинители кои ги уредуваат и учествуваат во уредувањето и имплементацијата на тие права и обврски и го овозможуваат и надгледуваат оживотворувањето на сите институции на трудовото право воопшто.

Во трудово-правната теорија, субјектите на трудовото право се класифицираат на :

- ❖ индивидуални и колективни и
- ❖ активни и пасивни.

Индивидуалните субјекти на трудовото право се субјектите или учесниците меѓу кои се воспоставува работниот однос, односно *сите лица кои се во работен однос*, без оглед на фактот каде тој се засновува и каква е нивната положба во тој однос. Овие лица најчесто се и пасивни субјекти на трудовото право. Но, од аспект на нивната улога и положба во уредувањето на институциите на трудовото право, особено при колективното договарање, како и во автономното уредување, овие лица сè повеќе стануваат активни субјекти на трудовото право.

Во групата на индивидуални субјекти на трудовото право спаѓаат *деловните субјекти*, односно претпријатијата-друштвата во сите облици на сопственост и во сите дејности.

Тоа значи дека под субјекти на работниот однос се подразбираат физички и правни лица (деловни субјекти), помеѓу кои се воспоставува работниот однос, а работникот, работниот однос го заснова со работодавачот, кај кого е вработен.¹⁰

⁹ Види повеќе кај Д-р Петар Наумоски, Трудово право, Скопје 2007, страна 13-16, Прв приватен универзитет – Европски универзитет на РМ-Скопје.

¹⁰ Зошто да не се сметаат за субјекти на трудовото право и „кандидатите за вработување“, имајќи ја во предвид законската регулатива за забрана на дискриминација (директна и индиректна).

Колективни субјекти на трудовото право се колективните (колегијалните) органи на деловните субјекти (управни одбори, одбори на директори, комисии и сл.) Во оваа група на субјекти спаѓаат и работничките синдикати, органите на државната власт, одделни меѓународни организации и заедници, чија дејност и активност се насочени кон проучувањето и уредувањето на прашањата од областа на работните односи. Во поново време, преовладува ориентацијата субјекти на трудово право да бидат колективните субјекти, поаѓајќи од самиот колективен карактер на правата од работниот однос, што е суштинска придобивка на современите текови на демократизацијата на трудот и трендовите на економскиот развој.

Во трудовото законодавство во Република Македонија е прифатен класичниот пристап на работниот однос, како однос на трудот и капиталот, кој се заснова помеѓу два субјекти - *работникот и работодавецот*. Според Законот за работните односи, работникот како еден од субјектите во работниот однос, го заснова тој однос, во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато да ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот. Но, сепак во практиката работникот е послабата страна на работните односи.¹¹ Работодавачот, како втор субјект на работниот однос, е правното и физичкото лице како и други субјекти (органи на државна управа, органи на локална самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво) кој вработува работник, врз основа на договор за вработување. Тоа значи дека под субјекти на работниот однос се подразбираат физичките и правни лица помеѓу кои се воспоставува работниот однос.¹²

1.5. Карактеристики на трудовото право

Трудовото право, како посебна правна дисциплина, во единствениот правен систем на една држава има свои специфични карактеристики кои произлегуваат токму од определеното место на трудовото право во правниот систем, како и од неговиот предмет и содржина.

Едно од основните карактеристики на трудовото право е неговата *динамичност* која перманентно го следи неговото создавање и развој, неговото приспособување кон општествениот и економскиот развој, како и неговото влијание врз унапредувањето на тој напредок.

Трудовото право го карактеризира и *експанзијата* на неговиот предмет и содржина, во смисла на опфаќањето на се *поголем број лица* во работен однос, како и на сè поразновидните облици на трудот.

Екстензивноста, како карактеристика на трудовото право, претставува сè поширокото опфаќање од страна на трудово-правните прописи на мерки и форми за *унапредување и заштита на правата на лицата во работен однос*, а во тие рамки и што поширока опфатеност на работните односи во областа на различни дејности.

Како карактеристика на трудовото право претставува и *единственоста* која се согледува во тенденциите кон што поголема унификација, генерализација, односно во што поголема универзалност на трудовото право во однос на основните, односно минималните права.

¹¹ Член 5, став 1, т 1, ЗРО.

¹² Види Д-р Петар Наумоски, Трудово право, Скопје 2007, страна 16-18, Издавач Прв приватен универзитет – Европски универзитет на РМ.
Повеќе за ова види: Старова, Гзие., *Трудово право и работни односи, теорија и законодавство*, Просветно дело АД, Скопје, 2003, стр.20-21.